



Vantaan lännen tehostetun perhe- työn sosiaaliohjaajien kokemuksia työhyvinvoinnista

Nita Aljasalo

2018 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Vantaan lännen tehostetun perhetyön sosiaaliohjaajien kokemuksia työhyvinvoinnista

Nita Aljasalo
Sosionomi
Opinnäytetyö
Lokakuu, 2018

Nita Aljasalo

Vantaan lännen tehostetun perhetyön sosiaaliohjaajien kokemuksia työhyvinvoinnista

Vuosi 2018 Sivumäärä 37

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää Vantaan lännen tehostetun perhetyön sosiaaliohjaajien kokemuksia työhyvinvoinnista. Opinnäytetyössä tuodaan esille heidän kokemuksiaan työhyvinvointia tukevista ja kuormittavista tekijöistä. Tehostetun perhetyön sosiaaliohjaajien työhyvinvoinnista ei ole montaa tutkimusta, joten tarkoituksena oli tuoda tietoa perhetyöhön suuntaaville opiskelijoille ja alalla jo työskenteleville työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Kehittämisehdotuksena oli tuottaa tietoa työhyvinvoinnista yksikölle itselleen, jotta he voisivat tulevaisuudessa kehittää työhyvinvointiaan työyhteisönä.

Opinnäytetyö on toteutettu laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena, johon on haastateltu kyseisen yksikön viittä työntekijää. Aineiston teoriapohjana on käytetty Rauramon (2008) Työhyvinvoinnin portaat -mallia, jonka viittä askelta on verrattu haastateltavien vastauksiin. Tutkimusmenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina ja tutkimusaineisto litteroitiin.

Haastatteluista saaduissa tuloksissa oli vastaavaisuuksia Työhyvinvoinnin portaat -mallin viiteen askeleeseen. Tutkimustuloksista tuli myös esille kolme työhyvinvointiin selvästi vaikuttavaa tekijää. Näitä olivat vastaava ohjaaja, oman työn suunnitteleminen ja työyhteisön vapaa-muotoisemman yhteisen ajan puute.

Asiasanat: Tehostettu perhetyö, työhyvinvointi, työhyvinvoinnin portaat

Nita Aljasalo

The experiences about well-being at work: Family workers of Vantaa Western District

Year	2018	Pages	37
------	------	-------	----

The purpose of my Bachelor's thesis was to examine the experiences of the family workers about well-being at work. My aim was to describe their view's on the factors that support and strain their well-being at work. There are not many researches about this topic, thus my aim was to produce information about the factors affecting well-being for family workers but also to the students of the field. The goal was also to gather specific knowledge about the topic for the work community of the Vantaa Western District of intensified family work in order for them to further develop their working environment.

The thesis is qualitative. I gathered information by interviewing five family workers. The study is based on the Rauramo's (2008) five steps of well-being at work. I reflected the results of the interview's to the steps. Research was carried out with a half structured theme interview. Each interview was conducted as a personal interview and the data was transcribed.

The results from the interviews were similar with the five steps of well-being at work. The research also revealed three factors that affected clearly to well-being at work. These three factors were supervisory, planning of own work and the lack of time spent outside of work together.

Keywords: Intensified family work, well-being at work, stair of well-being at work

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Perhetyö	7
3	Työhyvinvointi	9
3.1	Työhyvinvointi sosiaalialalla	10
3.2	Työhyvinvoinnin portaat	11
3.2.1	Psyko-fysiologiset perustarpeet	12
3.2.2	Turvallisuuden tarve.....	13
3.2.3	Liittymisen tarve	14
3.2.4	Arvostuksen tarve	15
3.2.5	Itsensä toteuttamisen tarve.....	16
4	Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimuskysymys	17
5	Laadullinen tutkimusmenetelmä ja analysointi.....	17
6	Tutkielman tulokset.....	20
6.1	Työn ja vapaa-ajan tasapaino	20
6.2	Työympäristön merkitys	21
6.3	Yhteisen työn tekeminen	23
6.4	Johtamisen tärkeys	24
6.5	Työhyvinvointia tukevat ja kuormittavat tekijät.....	25
7	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettiset kysymykset	27
8	Pohdinta.....	28
	Lähteet.....	31
	Kuviot.....	33
	Liitteet.....	34

1 Johdanto

Työhyvinvointi lastensuojelussa on ollut paljon esillä mediassa ja viimeksi silloin, kun Parais-
ten kunnan lastensuojelun sosiaalityöntekijät irtisanoivat itsensä keväällä 2018. Tätä ennen
uutisoitiin Vantaan kaupungin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden jättäneen aluehallintovi-
rastoon kantelun lastensuojelun puutteista ja työntekijäpulasta. Uutisointi lastensuojelusta
koskee useimmiten juuri sosiaalityöntekijöitä ja heidän työtaakkaansa. Mutta millaisia koke-
muksia työhyvinvoinnista on muilla kuin sosiaalityöntekijöinä lastensuojelussa työskentelevillä
henkilöillä?

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan Vantaan lännen tehostetun perhetyön sosiaaliohjaajien
työhyvinvointia. Tutkimuksessa kuvataan miten eri työhyvinvoinnin osa-alueet vaikuttavat so-
siaaliohjaajien työhyvinvointiin. Tutkimuksen tavoitteena on kuvata tehostetun perhetyön so-
siaaliohjaajien työhyvinvointia tukevia ja kuormittavia tekijöitä. Tarkoituksena on tehdä nä-
kyväksi tehostetun perhetyön sosiaaliohjaajien työhyvinvointi työyhteisölle ja esimiestasolle
mahdollista jatkosuunnitelmaa varten.

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, sillä haluttiin selvit-
tää työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista. Aineistonkeruu toteutettiin teemoittain
tehtyinä yksilohaastatteluina. Vantaan lännen tehostetussa perhetyössä on sosiaaliohjaajia
13, joista haastateltiin viittä (5) työntekijää.

Työhyvinvoinnin teoriapohjana on Rauramon (2008) Työhyvinvoinnin portaat -malli, joka sisäl-
tää viisi työhyvinvoinnin eri askelta: psyko-fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liit-
tymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Valitsin teoriapohjakseni
Rauramon (2008) Työhyvinvoinnin portaat -mallin, koska se tarjoaa erinomaisen pohjan työhy-
vinvoinnin eri osa-alueiden arvioinnille. Malli ottaa kattavasti huomioon työhyvinvointiin vai-
kuttavia osa-alueita kuten yksilön, yhteisön ja organisaation.

Sosiaaliohjaajien kokemuksia työhyvinvoinnista saadaan kuvattua useasta eri näkökulmasta
käyttämällä Työhyvinvoinnin portaat -mallin eri askelien aiheita haastattelukysymysten poh-
jana. Saatuja vastauksia on peilattu Työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaisiin askeliin. Työ-
hyvinvoinnin portaiden -mallin askelista on poimittu niissä olevat aiheet haastatteluteemoiksi,
jotka tulevat teoriassa ilmi ja vastaavat tutkimuskysymykseen: Työ ja vapaa-aika (kuormitus,
virikkeellinen vapaa-aika: psyko-fysiologiset perus-tarpeet), työturvallisuus (muutokset, tur-
vallinen työympäristö: turvallisuuden tarve), työyhteisö (ilmapiiri, arvostus: liittymisen
tarve), johtaminen (oikeudenmukaisuus, kehittäminen: arvostuksen tarve) ja tötäidot ja työn
sisältö (palaute, vaikuttaminen, arvostus, oman työn hallinta: itsensä toteuttamisen tarve).

2 Perhetyö

Sosiaalihuoltolaissa (1301/2014, 18 §) mainitaan, että perhetyötä annetaan lapselle ja nuorelle, jotka tarvitsevat erityistä tukea heidän terveyden ja kehityksen turvaamiseksi. Sosiaalihuoltolain mukaisessa perhetyössä lapsella ei ole lastensuojelun asiakkuutta. Lastensuojelulaissa (13.4.2007/417, 36 §) mainitaan lastensuojelun avohuollon tukitoimeksi tehostettu perhetyö. Lastensuojelulakiin lisättiin uutena käsitteenä tehostettu perhetyö silloin, kun uusi sosiaalihuoltolaki tuli voimaan. Lastensuojelun perhetyöstä päätettiin käyttää nimitystä tehostettu perhetyö, jotta se erotettaisiin uudesta sosiaalihuoltolain mukaisesta perhetyöstä. (Alatalo, Lappi & Petrelius 2017, 13)

Tehostettu perhetyö on lastensuojelun tukitoimi, jossa vanhemmilla ja perheellä voi olla esimerkiksi mielenterveysongelmiin, päihteidenkäyttöön, lähisuhde- ja perheväkivaltaan tai esimerkiksi vanhempien toiminnanohjaukseen liittyviä vaikeuksia, jotka heikentävät vanhempien kykyä vastata kasvatusta ja hoitotehtävästään ja sen ytimessä on pyrkimys siitä, että lapsen turvallisuus ja hyvinvointi on varmistettu. Lastensuojelun perhetyön kaksi keskeisintä sisältöelementtiä ovat kaksi läpileikkaavaa ydintä. Ensimmäisenä on lasta suojeleva ja lapsikeskeinen työskentely ja toisena on lasten, vanhempien ja koko perheen toimijuutta kuntouttava ja vahvistava työskentely. (Alatalo ym. 2017, 9, 13-14)

Lastensuojelun perhetyön tavoitteena on tukea ja kuntouttaa lapsiperheitä vaikeissa elämäntilanteissa silloin, kun perheellä on lastensuojelun asiakkuus. Perhetyön tarkoituksena on toimia tehostettuna tukena perheen kriisitilanteissa. Perhetyön työskentely on suunnitelmallista ja tavoitteellista, jossa selvitetään perheen tilannetta ja sovitaan yhteisiä muutostavoitteita, joihin pyritään (Vilen, Seppänen, Tapio & Toivanen 2014, 32). Ammatillisessa kirjallisuudessa tehostettu perhetyö käsitteenä on vielä melko tuntematon.

Lastensuojelun avopalvelun tarjoama perhetyö on tukimuoto, jonka taustalla on huoli ja viranomaisten tarve selvittää asioita. Huostaanoton välttäminen tai huostaanoton tarpeen arviointi voi olla intensiivistä työskentelyä lastensuojelun tukitoimena perhetyössä. Työskentely voi olla myös lyhytkestoista perheen tukemista toimintakyvyn palauttamiseksi tai jälkihuoltomaista (Rönkkö & Rytönen 2010, 213). Perhetyössä päämääränä on perheen itsenäinen selviytyminen arjessa, kyky hakeutua tarvittaessa ajoissa palvelujen piiriin ja hyvinvoinnin lisääntyminen perheessä. Lastensuojelullisin perustein järjestettynä perhetyö on aina sosiaalityöntekijän päätöksellä perheelle maksutonta. Tällöin se on lastensuojelullista, tavoitteellista ja suunnitelmallista sekä usein intensiivistä toimintaa lapsen ja perheen tueksi. Lastensuojelun perhetyössä tuki ja kontrolli ovat avoimesti läsnä. (Järvinen, Lankinen, Taajamo, Veistilä & Virolainen 2007, 15,43-44)

Peruslähtökohtana perhetyössä ovat perheiden elämästä lähtevät tarpeet, jotka voivat liittyä lasten kasvatukseen ja kehityskysymyksiin, vanhemmuuden tukemiseen, elinolojen järjestämiseen, perheen hyvinvoinnin ja toimintakyvyn lisäämiseen (Rönkkö ym. 2010, 27). Perhetyön eri tilanteissa perheen tilanne voi olla hyvinkin erilainen. Sama perhe voi olla perhetyön asiakkaana useamman kerran, jolloin työn kesto ja intensiivisyys määrittyvät tilanteen mukaan. (Järvinen ym. 2007, 15)

Perhetyö on tavoitteellista ja suunnitelmallista toimintaa. Tällöin puututaan johonkin perheessä ja vaikutetaan tietoisesti perheen elämään. Perhetyössä pyritään rajaamaan ja määrittämään tarvetta ja tuen tarvisijoita tarkemmin esimerkiksi haitan, ongelman, äkillisen sairauden tai muiden vaikeuksien mukaan. Sitä voidaan jäsentää myös prosessikuvausena eli perheen elämäntilanteen mukaan. Osa perheistä tarvitsee ehkäisevää eli varhaisen puuttumisen työmuotojen tarjoamaa tukea, osaa perheistä on kohdannut kriisi ja osassa perheitä on pitkään ollut ongelmia, jolloin lasten ja vanhempien turvallisuuden takaaminen vaatii puuttumista ja pysäyttämistä. Tällä estetään se, ettei pahin pääse tapahtumaan. Tämänkaltainen prosessikuvaus perhetyössä voidaan jakaa ehkäisevään, kriisivaiheen ja korjaavaan perhetyöhön. (Rönkkö ym. 2010, 29)

Vilen ym. (2014, 26-27) kuvaavat perhetyön sisältöä, joka voi sisältää muun muassa sosiaalisten verkostojen vahvistamista perheessä, perheen toimintakyvyn vahvistamista sekä kriiseissä että uusissa elämäntilanteissa, erityistä tukea tarvitsevien lasten vanhempien ohjaamista, vuorovaikutustaitojen tukemista perheessä, vanhemmuuden sosiaalista ja psyykkistä tukemista ja arkirutiinien ja kodin arkeen liittyvää ohjaamista. Perhetyö kohdistuu joskus vain tiettyihin perheenjäseniin, mutta oletusarvona on, että työ hyödyttäisi koko perhettä.

Perhetyön alkaessa järjestetään aloitusneuvottelu, jossa asetetaan tavoitteet työskentelylle ja sovitaan alustavasti työskentelyn kesto, joka on yleensä muutaman kuukauden mittainen. Perhetyön työskentelyssä asiakkaiden kanssa keskustellaan, heidän kanssaan tehdään toiminnallisia hetkiä joko yhdessä perheen kanssa tai erikseen yhden tai useamman perheenjäsenen kanssa (Rönkkö ym. 2010, 213). Perhetyön alkuvaiheessa pyritään selvittämään perheen ongelmat ja tarpeet sekä voimavarat ja perheen sisäiset rakenteet. Tämän lisäksi pyritään luomaan perheen tukemiseksi ja työskentelyn toteutumisen arvioimiseksi mahdollisimman konkreettisia tavoitteita. (Reijonen 2005, 11)

3 Työhyvinvointi

Työ voi parhaimmillaan olla keskeinen innostuksen ja hyvinvoinnin lähde. Pahimmillaan se on voimavarojen ja terveyden loppuun kuluttamista. Oleellista siinä on se, missä määrin työ vastaa ihmisen taipumuksia ja edellytyksiä. Työorganisaatioon heijastuvat yksilön hyvinvoinnin myönteiset vaikutukset. Työorganisaation kannalta merkittävää on yhdessä oppiminen ja työkokemus vaikkakin tieto, taito ja tahto oppia luovat perustan yksilön osaamiselle. (Rauramo 2008, 9, 13)

Luukkala (2011, 19) kuvaa työhyvinvointia lyhyesti ja ytimekkäästi ”työhyvinvointi on ihmisen ja työn yhteensopivuutta”. Työn sisältö ja vaativuus menevät yksiin tekijän kiinnostusten ja tietotaitojen kanssa. On tärkeää, että työn ulkoiset olosuhteet tukevat työn tekemistä. Ulkoiset olosuhteet rakentuvat sosiaalisista, fyysisistä ja taloudellisista puitteista. Fyysiset puitteet täyttyvät silloin, kun työtilat ja työn tekemisen välineet ovat hyvät. Yhteistyön toimiminen on yhteydessä sosiaalisiin puitteisiin, ja yhteistyöllä tarkoitetaan esimiestä, työtovereita ja asiakkaita. Taloudellisilla puitteilla tarkoitetaan palkkion lisäksi työn tekemisestä syntyvää itseisarvoa.

Työhyvinvointi rakentuu kolmesta keskeisestä elementistä, jotka ovat osaaminen, vaatimukset ja sosiaalinen tuki. Näistä kolmesta elementistä osaaminen on ytimessä, sillä osaava työn tekijä kokee hallinnan tunnetta, jolloin hän kokee työstä syntyneen stressin myönteisenä asiana ja tällöin aktivoituvat voimavarat. Hallinnan tunne tuo myös jaksamista ja rentoutta tekemiseen. Osaamisesta huolimatta vaatimukset saattavat olla liialliset, joka vaikuttaa työhyvinvointiin ja siksi onkin tärkeää, että nämä elementit ovat tasapainossa. Työpaineen vastapainoksi tarvitaan rentoutta sekä mieluisten ja kevyiden asioiden tekemistä. Sosiaalinen tuki työelämässä ja erityisesti omalta esimieheltä koetaan merkittäväksi työssä jaksamisen edistäväksi tekijäksi. (Luukkala 2011, 31-32)

Niirasen, Seppänen-Järvelän, Sinkkosen & Vartiaisen (2010,151) mukaan työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa uudistamalla työyhteisön toimintakäytäntöjä ja vahvistamalla työn yhteisöllistä hallintaa. Selkeä johtaminen ja töiden järjestely, yhteiset pelisäännöt ja oikeudenmukaisuus, avoin ja luotettava vuorovaikutus sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön saattavat yksilön työkyvyn kannalta olla jopa merkittävimpiä asioita kuin terveys sinänsä. Kokemukset omien tehtävien suoriutumisesta, esimiehestä sekä työpaikan sosiaalisista suhteista heijastuvat subjektiivisiin käsityksiin työssä viihtymisestä.

Työhyvinvoinnin teoriapohjia on monenlaisia. Rauramon (2008) lisäksi tutustuin muun muassa edellä esitettyihin Luukkalan (2011) ja Niirasen ym. (2011) teoriaan työhyvinvoinnista. Päädyin lopulta valitsemaan Rauramon (2008) Työhyvinvoinnin portaatt -mallin, sillä koin sen selkeimmäksi ja kiinnostavammaksi tavaksi selvittää kohderyhmäni kokemuksia työhyvinvoinnista. Selkeä ja jäsenelty askelkuvasto helpottaa hahmottamaan työhyvinvoinnin osa-alueita

paremmin. Luukkalan (2011) työhyvinvoinnin kolme elementtiä ovat hyviä, mutta eivät herättäneet minussa samanlaista kiinnostusta. Niirasen ym. (2011) teoria käsittelee johtamista sosiaalialalla, jonka koin liian suppeaksi aihealueeksi käsitellä työhyvinvointia. Hyvää on kuitenkin se, että useat työhyvinvoinnin tekijät kohtaavat näissä eri teoriapohjissa eikä oikeaa tai väärää tapaa ole silloin, kun selvitetään kokemuksia työhyvinvoinnista.

3.1 Työhyvinvointi sosiaalialalla

Sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvoinnista on tehty paljon pro gradu -tutkimuksia. Kirjallisuutta siitä ei siltikään löydy yhtä helposti. Työhyvinvointi, työssä jaksaminen ja siihen liittyvät tekijät sosiaalialalla eivät ole koottuina yhteen kokonaiseen teokseen. Työhyvinvoinnista puhutaan yleisellä tasolla, mutta sosiaalialalla ja perhetyössä työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat erilaisia kuin esimerkiksi asiakaspalvelutyössä. Rönkkö ym. (2010, 293, 296) ovatkin kuvanneet perhetyössä työntekijän kohtaavan koko elämisen kirjon rosoisuuksineen ja epätäydellisyyksineen. Miten voidaan vaikuttaa perhetyöntekijän työssä turtumiseen? Mitä tapahtuu, kun perhetyöntekijä ei uskalla tai osaa ottaa jotakin asiaa puheeksi? Perhetyö asettaa ammatilliselle erityisiä haasteita, sillä työntekijät ja perheet tuovat työskentelyyn oman ihmisyytensä koko kirjon, kulttuurinsa ja oman taustansa vaikutukset. Työntekijän työssä voimaantumiseen ja jaksamiseen liittyvät oleellisenä tekijänä psykologisen irrottautumisen taito eli kyky olla psyykkisesti irti työhön liittyvistä tunteista ja ajatuksista. Työstressiä auttaa vähentämään rentoutuneeseen olotilaan pääseminen ja myönteisten tunteiden kokeminen.

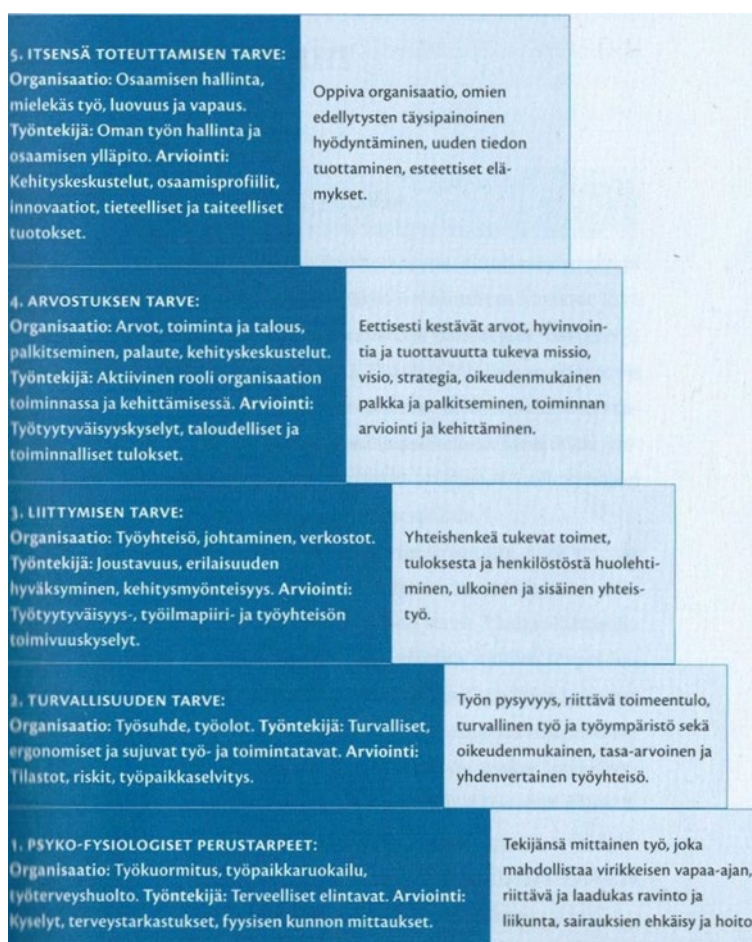
Vilen ym. (2014, 85) kuvaavat perhetyössä työntekijän jaksamista perheiden kohtaamisessa tukee se, että työntekijä tunnistaa kykynsä vastaanottaa tavallisena, tasapainoisena ihmisenä omalla arkisella selviytymistavallaan ammatillisia haasteita. Työntekijän hyvinvointia tukevat kaikki toiminnot, jotka tähtäävät työntekijän tasapainoon, kykyyn virkistäytyä ja itsetunnon vahvistumiseen. Työuupumus tai loppuun palaminen ovat monisyisiä ja hitaita prosesseja. Kuormittavat tekijät toistuvat eikä työntekijällä tai työyhteisöllä ole mahdollisuutta purkaa niistä syntyneitä stressitiloja. Usein uupumuksen syyt löytyvät yksilö- ja työyhteisötasoilta sekä yhteiskunnallisista tekijöistä. Yksilökokemuksina eivät synny pelkästään työn ilo ja kuluttava stressi vaan mitä suurimmassa määrin yhteisöjen ajattelu- ja tulkintatapojen seurauksena.

Perhetyötä tekevän uupumisessa jatkuva emotionaalinen kuormittuminen eli myötätunto-stressi on osa arkea. Henkinen kuormittuminen perheiden ja yksilöiden kohtaamisessa on tunnistettava, sillä muutoin työhyvinvointi on uhattuna ja työntekijälle kehittyy myötätuntouupuminen. Stressin asianmukainen käsittely yksilö- ja yhteisötasolla, on paineen käsittelyllä ammatillisuutta vahvistava vaikutus. Tällöin ihmissuhdetyön tyydyttävyyden ja uupumisen riski ovat tasapainossa ja raskastakin työtä voi tehdä pidempiaikaisesti rasittumatta kohtuuttomasti. (Vilen ym. 2014, 85-86)

3.2 Työhyvinvoinnin portaat

Rauramon (2008, 34) kuvaamassa Työhyvinvoinnin portaat -mallissa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Mallia on kehitetty käymällä läpi Maslowin tarvehierarkiaa porras portaalta siten, että on aloitettu fysiologisista tarpeista ja niistä edetty turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeisiin.

Työhyvinvoinnin jokaiselle portaalle on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä yksilön ja organisaation näkökulmasta. Mallin tarkoituksena on se, että voidaan kehittää porras portaalta yksilön, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia. (Rauramo 2008, 34)



Kuvio 1 Työhyvinvoinnin portaat Rauramon (2008) mukaan

3.2.1 Psyko-fysiologiset perustarpeet

Sopiva työkuormitus edistää terveyttä ja työkykyä työntekijän kannalta. Työn tulee vastata ihmisen ominaisuuksia mahdollisimman hyvin. Työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutus muodostaa kokonaiskuormituksen. Kuormittuneisuus eli kuorman kasautuminen aiheuttaa erilaisia hyvin yksilöllisiä oireita. Hyvinvoinnille ja jaksamiselle on merkitystä sillä, että työ on monipuolista. On tärkeää jakaa työ tautuksella sekä jaksotuksella vaativampiin ja helpompiin tehtäviin. Työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta muodostuu kokonaiskuormitusta. Mitä yksipuolisempaa ja paikallaan oloa sisältävää työ on, sitä tärkeämpää on, että vapaa-ajalla pyrkii liikkumaan monipuolisesti. (Rauramo 2008, 37-38, 42)

Työntekijän on hyvä pohtia niitä tekijöitä, jotka aiheuttavat haitallista kuormitusta itselle. Tämän lisäksi on tärkeää miettiä niitä tekijöitä, joista työntekijä saa työhön ja elämään voimaa, milloin ja minkälaisissa tilanteissa työ tuntuu erityisen innostavalta ja elämä muutenkin onnelliselta. (Rauramo 2008, 39)

Psykososiaalinen työympäristö on työympäristön osa, joka muodostuu työn johtamisesta, työn organisoinnista, yhteistyöstä, viestinnästä ja vuorovaikutuksesta sekä yksilöllisestä käyttäytymisestä työyhteisössä. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät ovat lisääntyneet merkittävästi yhteiskunnassa ja työelämässä viime vuosikymmeninä tapahtuneiden muutosten myötä. Psykososiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi keskeisimpiä toimenpiteitä ovat työn ja kiireen hallinta, työn mielekkyyden ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen ja hyvän työilmapiirin vahvistaminen. (Rauramo 2008, 54-55)

Aivoihin kohdistuva monimuotoinen niin sanottu kognitiivinen kuormitus on lisääntynyt merkittävästi työelämän osaamisen vaatimuksien ja teknologian kehittymiseen liittyvien muutosten myötä. Kognitiivinen kuormitus korostuu tietotyössä, jossa aivot käsittelevät suuria tietomääriä työn aikana. Tietointensiivisiä työtehtäviä kuvaavat haastavuus, vastuullisuus, luovuus ja projektikohtaisuus. Nämä tekijät yhdistettyinä tietotyötä tekevien vahvaan työhön sitoutumiseen voivat johtaa tilanteeseen, jossa vapaa-ajan ja työn raja hämärtyy ja työpäivät venyvät kohtuuttoman pitkiksi. Tietotyö on usein ihmisen voimavaroja kuluttavaa ja vaativaa. Työ vaatii uusien ongelmien jatkuvaa kohtaamista ja niiden ratkomista, monen asian seuraamista samaan aikaan. Oman työn hallinnan lisäksi työntekijältä edellytetään koko laajemman prosessin tuntemusta. (Rauramo 2008, 56)

3.2.2 Turvallisuuden tarve

Työelämässä on merkittävästi lisääntynyt työsuhteeseen liittyvä turvattomuus, joka voi olla merkittävä työhyvinvoinnin haittatekijä. Työelämää ohjaa hyvin voimakkaasti muutos tänä päivänä, joka edellyttää organisaatioilta, yhteisöiltä ja yksilöltä jatkuvaa sopeutumista ja uudistumista. (Rauramo 2008, 85-86)

Turvattomuuden tunne lisääntyy, kun muutoksia tapahtuu liikaa, monella tasolla ja liian nopeasti. Ihmisen käyttäytymisen luonnollinen osa on muutosvastarinta. Muutosvastarintaa vähentää tunne ja tietoisuus siitä, että saa itse olla mukana vaikuttamassa muutoksen toteutukseen. Tässä on tärkeää, että on yhteinen visio, avoin tiedottaminen ja ratkaisuvaihtoehtojen puntarointia yhdessä. (Rauramo 2008, 87-88)

Turvallisuuden tarpeeseen kuuluu turvallisuuden johtaminen. Turvallisuuden johtaminen on suunnitelmallista ja järjestelmällistä kehittämistä ja johtamista organisaatioissa, joka liittyy turvallisuuteen, terveyteen ja usein ympäristöasioihin. Kehittäminen edellyttää koko henkilöstön sitoutumista. (Rauramo 2008, 90)

Yhteistyöllä ja laajalla osallistumisella, joka kattaa kaikki organisaatiotasot, luodaan turvallista työpaikkaa. Turvallisuus ja sen edistäminen tukeutuvat pitkälti turvallisuuskulttuuriin, ideologiaan, arvoihin ja strategiaan organisaatiossa. Oleellista on koko henkilöstön ja ylimmän johdon aito sitoutuminen turvallisiin työ- ja toimintatapoihin sekä se, miten se näkyy arjen tilanteissa ja toiminnan suunnittelussa ja kehitystyössä. (Rauramo 2008, 93)

Työympäristö käsittää fyysisen ja teknisen työympäristön, toiminnallisen työympäristön sekä sosiaalisen ja psyykkisen työympäristön. Hyvä työympäristö tukee sekä työtä että sen tekijää mahdollistaen omalta osaltaan laadukkaan ja täysipainoisen työnteon. Hyvä työympäristö on turvallinen, viihtyisä, terveellinen ja tarkoituksenmukainen. (Rauramo 2008, 101)

Työyhteisössä ja sen jäsenissä hyvinvointi ilmenee monin tavoin. Se näkyy ja tuntuu hyvänä, työpaikan me-henkenä, turvallisena ilmapiirinä, toiminnan ja yhteistyön sujumisena. Hyvin järjestetty ja tekijälleen mitoitettu työ tuntuu sopivan haastavalta ja mielekkäältä. Siinä voi kehittyä ja oppia uutta. Keskeinen tekijä psykososiaalisen hyvinvoinnin ja työkyvyn säilymisen kannalta on hyvä esimies-alaisuus. Työ ylläpitää ja edistää henkistä hyvinvointia silloin, kun se on oikein mitoitettu. Työtapa, jossa työ on tekijälleen liian haastavaa tai raskasta tai vaihtoehtoisesti ei tarjoa onnistumisen tunnetta, oppimiskokemuksia eikä kehittymismahdollisuuksia, voi olla henkisen hyvinvoinnin esteenä. Tuottavuuden ja terveyden kannalta on oleellista työn sujuminen. Tällöin huomiota on kiinnitettävä paitsi työmäärään ja sisältöön, myös työvälineiden, työasentojen ja työliikkeiden tarkoituksenmukaisuuteen. (Rauramo 2008, 109-110)

3.2.3 Liittymisen tarve

Ihmisen olemassaolon ja toiminnan edellytyksiä ovat yhteisöt ja yhteisöllisyys. Yksilön tärkein voimalähde on yhteisö ja yhteisyyden tunne on yhteiskunnan keskeisin koossa pitävä voima. Hyvä työyhteisö pystyy ravitsemaan yksilön itsetuntoa. Työ-yhteisössä jokaisella on tärkeä rooli ihmisenä, omana itsenään ja jokaisella on oikeus hyvään kohteluun. (Rauramo 2008, 122-123)

Sosiaalinen pääoma on tukea ja kannustusta sekä avointa tiedonkulkua ja luottamusta. Sosiaalinen pääoma on yhteydessä työhyvinvointiin ja taloudelliseen tehokkuuteen, parantaa työn organisointia, lisää työhönsä tyytyväisten osuutta ja vähentää työuupumusta. (Rauramo 2008, 124)

Työpaikalla vallitseva ilmapiiri on kokonaisuus, joka muodostuu organisaatioilmapiiristä, esimiehen johtamistyylistä ja työyhteisöstä. Työpaikan ilmapiiri voidaan määrittellä organisaatiossa työskentelevien yksiiöiden havaintojen summaksi. Ilmapiiristä voidaan erottaa ulottuvuuksia, joita ovat rakenne eli säännöt, ohjeet ja toimintatavat, vastuu eli mahdollisuus vaikuttaa, tehdä päätöksiä ja toimia itsenäisesti, työn kokeminen haasteelliseksi, palkitseminen, kannustus ja tuki sekä ristiriitojen ratkaiseminen mahdollisimman nopeasti. Hyvän työilmapiirin piirteitä ovat esimerkiksi hyvät esimies-alaisuudet, hyvä tiedonkulku, selkeä työnjako, yhteisöllisyys ja yhteishenki, yhteiset päämäärät, työrauha ja kohtuullinen työkuormitus. (Rauramo 2008, 124-126)

Keskeisimpiä taustatekijöitä työhyvinvoinnissa on työhön liittyvä autonomia eli mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, sen sisältöön, kehittämiseen ja työaikoihin. Tähän tarvitaan luottamusta esimiehen taholta ja työyhteisön jäsenten kesken. Työssä viihtymistä edistää luottamus ja se vapauttaa esimiehen voimavaroja mielekkääseen työhön, kun aikaa ei kulu työn organisointiin, ohjeistukseen ja valvontaan. Työntekijä tekee tuloksellisempaa työtä ja voi paremmin silloin, kun häneen luotetaan ja hän saa työssä toteuttaa itseään eikä vain esimiehen ja organisaation toimintaohjeita. (Rauramo 2008, 132)

Työpaikan yhteisten asioiden käsittelyyn tarvitaan keskustelua. Keskustelua voidaan käydä paitsi tapaamisissa ja kokouksissa kasvokkain, kirjeitse, puhelimitse, keskustelupalstoilla ja sähköpostilla. Internetin ja tietotekniikan hyödyntäminen helpottaa yhteydenpitoa ja edistää hyvin toteutuessaan työn sujuvuutta ja vähentää turhaa matkustamista ja kuormittumista. (Rauramo 2008, 137)

3.2.4 Arvostuksen tarve

Arvostuksen tarve voidaan jakaa alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alemmalla tarkoitetaan toisilta ihmisiltä saatua sosiaalista arvostusta. Ylemmällä tarkoitetaan itsearvostusta. Sosiaaliin arvostukseen liittyvät oleellisesti kuuluisuus, status, kunnia, tunnettuus, maine, huomiointi, kunnioitus, kunnollisuus ja jopa dominoiva käytös. Korkeamman arvostuksen tarve käsittää sellaisia asioita ja tunteita kuin kompetenssi, itseluottamus, johtajuus, saavutukset, riippumattomuus ja vapaus. Itsearvostusta ei voi samalla tavalla tai yhtä helposti menettää kuin toisilta saatua ja tästä syystä johtuu korkeampi aste. (Rauramo 2008, 143)

Itsensä arvostus ja työhön liittyvä arvostus ovat riippuvaisia siitä, miten työyhteisö, esimies ja ystävät sekä läheiset osoittavat arvostusta. Itsetunnon kehittymisen ja säilymisen perusedellytys on arvostuksen kokeminen ja saaminen. Tämä tarkoittaa sitä, että jokaisen yksilön ponnistelut ja työpanos otetaan huomioon ja jo-kaista kohdellaan arvostavasti. (Rauramo 2008, 143-144)

Yksilön ja organisaation välisen vuorovaikutuksen kautta määräytyvät organisaation toiminnan tuloksellisuus ja tehokkuus sekä työelämän laatu. Työkyvyn ja hyvinvoinnin merkittävimpiä taustatekijöitä ovat hyvä esimies-alaisuhde ja oikeudenmukainen, yhdenvertainen ja tasa-arvoinen johtaminen. Työhyvinvoinnin edistäminen on viime kädessä organisaation ylimmän johdon vastuulla, vaikkakin se kuuluu myös jokaiselle työyhteisössä. (Rauramo 2008, 145-146)

Työntekijöiden jaksamisen, työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden kannalta johtamisen oikeudenmukaisuus ja tasapuolinen kohtelu sekä henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista huolehtiminen ovat tärkeitä asioita. Työyhteisön hyvinvoinnin mahdollistavista toimenpiteistä vastaa esimies. Esimies on työyksikön työhyvinvoinnin luomisessa keskeinen vaikuttaja. Hyvä työyhteisö auttaa esimiestä kehittymään. Tunneällyn merkitys työelämässä ja esimiestyössä on tärkeä. Työhyvinvoinnin tärkeimpiä rakennusaineita ovat kokemus oman työn merkityksellisyydestä, oikeudenmukaisuudesta ja kyvystä vaikuttaa omaan työhön. (Rauramo 2008, 146-148)

Työhyvinvoinnin ja työn tuloksellisuuden edistämisen kannalta on ensiarvoisen tärkeää rakentavan palautteen antaminen ja saaminen. Se mahdollistaa oman työn arvioinnin, työn kehittämisen, virheiden korjaamisen, työn mielekkyyden ja onnistumisen kokemukset. Työtä koskevan palautteen antaminen ja palkitseminen sekä tunnustukset hyvästä työsuorituksesta kuuluvat hyvään johtamiseen. Työhyvinvoinnin näkökulmasta ikävin tilanne on se, että työstä ei saa palautetta lainkaan. Tällöin ihminen kokee itsensä merkityksettömäksi ja tarpeettomaksi. (Rauramo 2008, 152-153)

3.2.5 Itsensä toteuttamisen tarve

Kilpailukyvyyn perusta on niin yksilöiden, yhteisöjen organisaatioiden kuin suomalaisen yhteiskunnan osaaminen. Jatkuva uuden tiedon luominen edellyttää osaamista ja se asettaa kaikille organisaatioissa toimiville uusia haasteita. Oppimisen edistämiseksi tärkeää on korostaa työssä tapahtuvaa oppimista ja oppimiseen liittymistä kaikkeen päivittäiseen toimintaan. Jokaisen organisaatiossa työskentelevän on tärkeää tuntee yhteinen visio ja tavoitteet ja kyetä jatkuvasti kehittämään omaa työtään sekä hankkimaan niitä taitoja ja tietoja, joita työssä tarvitaan. (Rauramo 2008, 160)

Ihmisen itsensä kannalta oman osaamisen ylläpitäminen on merkittävä kilpailutekijä työmarkkinoilla. Se edistää työn hallintaa, jaksamista sekä työhyvinvointia. Oppimisen keskeisiä periaatteita ovat itsensä johtaminen, ajatusmallit, jaettu visio, tiimioppiminen sekä systemiajattelu. Työssä tarvittavaan osaamisen kehittymiseen vaikuttavat koulutuksen lisäksi työntekijöiden kyky jakaa tietojansa, taitojaan ja kokemuksellisia oppimisiaan yhteiseen käyttöön. (Rauramo 2008, 161-162)

Työmotivaation kannalta kaikkein tärkeintä on, että työ mahdollistaa jatkuvan kehittymisen ja tarjoaa oppimiskokemuksia, aikaansaamisen ja onnistumisen kokemuksia. Sopivan haastava työ työntekijän kannalta tarjoaa oivalluksia, oppimiskokemuksia ja aikaansaamisen tunteita sekä edistää työn tuloksellisuutta, hyvinvointia, motivaatiota ja taas kehittymistä. Työn ilon ja oppimisen mahdollistaa motivaatio, joka on käyttövoima. Oppimista edistää työn vastatessa yksilön ominaisuuksia, tavoitteita ja arvoja sekä sopiminen muuhun elämäntilanteeseen. Työn tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijä oppii itse suunnittelemaan ja kehittämään omaa työtään, työtapojaan ja työympäristöään sekä hallitsee työssä tarvittavien koneiden, laitteiden ja muiden työvälineiden käytön. (Rauramo 2008, 169)

4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Vantaan lännen tehostetun perhetyön sosiaaliohjaajien kokemuksia työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnista puhutaan paljon, mutta tutkimuksen tulosten myötä sosiaaliohjaajat saavat tietoonsa toistensa syvempiä ajatuksia työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksen tulos on tärkeää yksikön vastaavalle ohjaajalle, joka on aloittanut kyseisessä yksikössä vastaavana ohjaajana tämän vuoden alussa. Opinnäytetyön tutkimuksen myötä Vantaan lännen tehostetun perhetyön työyhteisöllä on käsissään heidän työhyvinvointiaan koskevat asiat, joita he voivat tulosten perusteella lähteä käsittelemään ja mahdollisesti jatkotyöstämään. Tutkimuksen tulokset ovat hyödyllisiä muille tehostetun perhetyön, ja miksipä ei muillekin perhetyön yksiköille, jotka voivat tarkastella työhyvinvointia tulosten kautta ja pohtia omia kokemuksiaan työhyvinvoinnista ja sitä, kuinka työhyvinvointia voitaisiin edistää.

Opinnäytetyössä on yksi tutkimuskysymys, jonka avulla kartoitetaan sosiaaliohjaajien työyhteisön työhyvinvointia.

- Millaisia kokemuksia sosiaaliohjaajilla on työhyvinvoinnista?

5 Laadullinen tutkimusmenetelmä ja analysointi

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, sillä haluttiin selvittää työntekijöitä haastatteleamalla työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista.

Työyhteisön jäseniä Vantaan lännen tehostetussa perhetyössä on 15, joista yksi on tiimin vastaava ohjaaja, yksi sairaanhoitaja ja 13 sosiaaliohjaajia. Saturaatioksi kutsutaan tilannetta, jossa tarkoituksena on haastatella henkilöitä niin kauan, että uudet haastateltavat eivät antaisi enää mitään olennaisesti uutta tietoa. Tässä tilanteessa tutkijan on itse pystyttävä päättämään, missä pisteessä haastattelut tulisi lopettaa ja milloin aineistoa on olemassa niin paljon, että voidaan saada merkittäviä teoreettisia tuloksia. On kuitenkin huomattu aikaisempien tutkimusten yhteyksissä, että tähän menettelyyn liittyy ongelmia. Esimerkiksi tutkijan omasta oppineisuudesta riippuu se, kuinka paljon hän aineistoa kerätessään voi huomata tai löytää jatkuvasti uusia näkökulmia (Hirsjärvi & Hurme 2010, 60). Haastateltaviksi valikoitui sosiaaliohjaajista viisi, jotta saturaatio toteutuisi. Tällöin yli viittä työntekijää haastattelella ei saataisi olennaisesti uutta tietoa.

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Tähän sisältyy ajatus moninaisesta todellisuudesta. Todellisuutta ei voi pirstota mielivaltaisesti osiin, joka on otettava huomioon tutkimuksessa. On mahdollista löytää monen suuntaisia suhteita, sillä tapahtumat muovaavat samanaikaisesti toinen toistaan. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi, Re-

mes & Sajavaara 2009, 161). Kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisenä piirteenä on, että tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa ja aineisto kootaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa. Tutkimuksen aineiston hankinnassa suositaan metodeja, kuten muun muassa teemahaastattelua, jossa tutkittavien ääni ja näkökulmat pääsevät esille. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164)

Tuomi ja Sarajärvi (2018, 83) kuvaavat laadullisen tutkimusmenetelmän yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä, joita ovat haastattelu, havainnointi, kysely ja erilaiset dokumenteista kootut tiedot. Kyseisiä menetelmiä voi käyttää joko rinnakkain, vaihtoehtoisesti tai tutkittavan ongelman ja tutkimusresurssien mukaan eri tavoin yhdisteltynä.

Tässä tutkimuksessa käytettiin haastattelumenetelmää ja kohderyhmää haastateltiin yksilöhaastatteluissa, joissa haastattelukysymykset laadittiin työhyvinvoinnin portaiden askelien teemojen ympärille. Yksilöhaastattelut keskittyvät tyypillisesti haastateltavan henkilökohtaiseen käsityksiin ja mielipiteisiin haastattelun aiheena olevista asioista. Haastattelijan asema on keskeinen, sillä se on vuorovaikutusta ohjaavana ja säätelevänä toimijana. Haastattelua käytetään silloin, kun halutaan tietää, miksi ihminen toimii tai ajattelee tietyllä tapaa. Haastattelussa on etunsa, sillä se mahdollistaa joustavuuden. Haastattelijalla on joustavuuden ansiosta mahdollisuus toistaa kysymys, selventää ilmausten sanamuotoa, oikaista väärinkäsityksiä ja käydä keskustelua tiedonantajan kanssa. Joustavuutta haastatteluun tuo se, että haastattelijalla voi esittää kysymykset siinä järjestyksessä kuin katsoo aiheelliseksi. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvoori 2017, osa 1; Tuomi ym. 2018, 84-85)

Haastattelu tähtää informaation keräämiseen ja on ennalta suunniteltua päämäärähakuista toimintaa. Haastattelu tapahtuu haastattelijan johdolla ja viittaa laajempaan prosessiin. Haastattelu tutkimuksen osana on vuorovaikutustilanne, jolle luonteenomaista ovat muun muassa se, että haastattelu on ennalta suunniteltua ja se, että haastateltavan on luotettava siihen, että annettuja tietoja käsitellään luottamuksellisesti. (Hirsjärvi ym. 2010, 42-43)

Teemahaastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa. Tämä tuo tutkittavien äänen kuuluviin ja vapauttaa pääosin haastattelun tutkijan näkökulmasta. Ihmisten tulkinnat asioista ja heidän asioille antamansa merkitykset ovat keskeisiä, kuten se, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa ja tämän seikan teemahaastattelu ottaa huomioon. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä, sillä yksi haastattelun aspekti, haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat kaikille samat. (Hirsjärvi ym. 2010, 48)

Haastattelujen tallentaminen kuuluu teemahaastattelun luonteeseen. Vain tällä tavoin haastattelu saadaan sujumaan nopeasti ja ilman katkoja. Silloin, kun pyritään saamaan aikaan mahdollisimman luontevaan ja vapautuneeseen keskusteluun, haastattelijan olisi pystyttävä toimimaan ilman kynää ja paperia. Haastattelun nauhoittamisesta saadaan kommunikaatiota-pahtumasta säilytetyksi olennaisia seikkoja (Hirsjärvi ym. 2010, 92).

Litteraatiota käytetään muistiapuna ja välineenä, joka auttaa jäsentämään keskustelupuhetta ja havaitsemaan puheen yksityiskohtia. Aineiston purku on työlästä, jonka johdosta tutkija joutuu tekemään käytännön ratkaisuja ja tasapainoilemaan tutkimuksen aineiston kommunikoivuuden, aikatehokkuuden ja luettavuuden sekä purun tarkkuusasteen välillä (Hyvärinen ym. 2017, luku 21). Tässä opinnäytetyössä haastattelut litteroitiin nauhoittamisen jälkeen eli kirjoitettiin puhtaaksi. Haastattelut litteroitiin kirjasintyypillä Arial, kirjasinkoolla 11 ja rivivälillä 1, joista tuli yhteensä 16,5 sivua aineistoa.

Valitsin laadullisen aineiston analyysitavaksi teemoittelun. Teemoittelussa painottuu se, mitä kustakin teemasta on sanottu. Siinä on kyse laadullisen aineiston pilkkomisesta ja ryhmitte-lystä eri aihepiirien mukaan. Tällöin on mahdollista vertailla aineistossa esiintyviä tiettyjä teemoja. Teemoittelun aiheena on etsiä tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä aineistosta. (Tuomi ym. 2018, 105,107) Teemat minulla oli jo valmiina, sillä laadin haastattelurunkooni viisi teemaa, joiden pohjalta aloin analysoida aineistoa. Kokosin teemaan liittyvät samankal-taiset vastaukset saman otsikon alle, joihin olen lisännyt laatua kuvaavat otsikot, joista tulee esille kyseisen teeman merkitys tuloksissa.

YLÄLUOKAT	ALALUOKAT
Työ ja vapaa-aika	Työn ja vapaa-ajan tasapaino
Työturvallisuus	Työympäristön merkitys
Työyhteisö	Yhteisen työn tekeminen
Johtaminen	Johtamisen tärkeys
Työtaidot ja työn sisältö	Työhyvinvointia tukevat ja kuormittavat tekijät

Kuvio 2 Aineiston pohjalta syntyneet ylä- ja alaluokat

6 Tutkielman tulokset

Tutkielman tuloksien osiossa esittelen kohderyhmältä saamani vastaukset. Analysoinnin teemoittelun tuloksena tuon esiin viisi teemaa, joiden kautta saan vastaukset tutkimuskysymyksiini. Nämä teemat ovat: työn ja vapaa-ajan tasapaino, työympäristön merkitys, yhteisen työn tekeminen, johtamisen tärkeys ja työhyvinvointia tukevat ja kuormittavat tekijät. Haastatteluvien ilmauksiin olen sulkuihin lisännyt H eli haastateltava ja numeron, joka ilmaisee viittä haastateltavaani.

Haastattelun alussa haastateltavilta kysyttiin perustietoja kuten ikää, työkokemusta sosiaalialalta ja tehostetusta perhetyöstä sekä koulutustaustaa. Haastateltavista yksi kuului ikäluokkaan 25-35v, kolme ikäluokkaan 46-55v ja yksi ikäluokkaan yli 56v. Työkokemusta sosiaalialalta haastateltavilla oli neljällä yli 21 vuotta ja yhdellä 4-10 vuotta. Tehostetun perhetyön työkokemusta haastateltavilla oli yhdellä 0-3 vuoteen, yhdellä 4-10 vuoteen ja kolmella yli 10 vuotta. Kaikilla haastateltavilla oli koulutuksenaan alempi korkeakoulututkinto.

6.1 Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Haastateltavien vastauksissa oli samankaltaisuuksia, kun kysyttiin, kuinka he tukevat omaa työhyvinvointiaan vapaa-ajalla. Moni haastateltava koki miellyttävän vapaa-ajan ja liikunnan sekä työasioiden ”unohtamisen” tukevan omaa työhyvinvointia. Liikunnan ja ravinnon tärkeys korostui jaksamisen kannalta. Työhyvinvointiin vaikutti se, että osattiin vetää raja työn ja vapaa-ajan välille. Muutama haastateltava koki tiettyjen rutiinien ja siirtymien työpäivän jälkeen tukevan työhyvinvointia.

Työstä palautumista tuettiin levolla ja työn tekemisellä sovitussa ajassa. Palautumista koettiin auttavan se, että ymmärtää työtehtäviä on aina kesken. Yksi haastateltava toi esille, että hän harjoittelee palautumista jo työpäivän aikana.

”Tää on niin vaativaa työtä, että työhyvinvointi ei oo sitä, että tekee tätä työtä koko ajan.” (H1)

6.2 Työympäristön merkitys

Ensimmäisenä työturvallisuudesta osalle haastateltaville tuli mieleen työterveyteen liittyvät asiat kuten työpsykologi ja terveystalvet. Tämän lisäksi työkaverit ja työkaverin kanssa tehtävä työparityöskentely ja työparityönohjaus. Osassa vastauksissa tuli esille työsuhte-edut kuten erilaiset liikuntasetelit ja mahdollisuus käyttää edullisemmin heille suunnattuja palveluita. Kaikki haastateltavat toivat esille esimiehen läsnäolon ja vaikutuksen tukevan työhyvinvointia. Työturvallisuuteen vaikuttavista seikoista haastateltava toi esille sen, että työpaikalla ei ole ollut työpaikkakiusaamista.

”Työkaverit on työhyvinvointia edistäviä asioita. Niiden kanssa voi niitä työasioita purkaa, mut sit taas toisaalta voi puhua ihan jotain muutakin ja keskustella asioista, mitkä on haastavia tässä työssä yleisesti. Et saa niihin uutta näkökulmaa.” (H3)

”Varmaan ehkä viel myöski se et meil on kuitenkin suhteellisen hyvä ilmapiiri töissä. Et ainakaan tiettävästi ketää ei oo myöskään kiusattu, ei oo työpaikkakiusaamista.” (H5)

Työpaikalla koettiin haasteellisena työhuoneiden meteli, sillä tutussa porukassa keskustelu usein yltyy levottomaksi eikä työrauhaa saa. Metelin koettiin hidastavan työn tekemistä ja omalta työpisteeltä muualle siirtyminen koettiin mahdottomaksi muiden tilojen ahkeran käytön vuoksi. Haastateltava myös toi esiin, että työn tekemisen hidasteet vain siirtävät työn tekemistä toiselle kerralle tai pidentävät työpäivän pituutta.

Työparityöskentelyyn toivoi yksi haastateltavista muutosta. Työparit pysyvät pääasiassa samoina vuodesta toiseen, mutta vaihtelua toivottiin esimerkiksi jonkunlaisen työparityöskentelyn rungon avulla, jolloin työparit vaihtuisivat tietyn ajan välein. Uusien työntekijöiden saapessa toivottiin muutoksiin kiinnitettävän huomioita, jotta saataisiin minimoitua ylimääräiset häiriöt työpareissa ja nelikoissa.

Palaute asiakkailta, työkavereilta ja esimieheltä koettiin positiiviseksi asiaksi. Haastattelussa tuli esiin, että kriittistäkin palautetta toivottaisiin varsinkin asiakkailta, jotta omaa työskentelyä ja työparityöskentelyä voisi kehittää paremmaksi. Eniten palautetta koetaan saatavan työparilta työskentelyn aikana keskustelemalla. Esimieheltä palautetta saa kehityskeskusteluista ja vapaamuotoisemmissa keskusteluissa. Asiakkailta palautetta saadaan palautekyselylomakkeen avulla sekä suoraan asiakassuhteen aikana ja sen päättyessä.

”Itseasiassa, negatiivista tai rakentavaa ei tuu muualta ku työpareilta, et se on jännä. Joku entinen esimies sano, että jos ei tuu sanottavaa, niin kaikki on hyvin. Mut itse ajattelen, että koko ajan voi kasvaa.” (H3)

Haastateltava toi työturvallisuuteen liittyen esille kehitettäviä kohteita kuten se, että yksikössä ei ole säännöllisin väliajoin suoritettavaa paloharjoitusta eikä kaikilla työntekijöillä täten ole tietoa, kuinka toimia vaaratilanteessa. Työpariohjaus tuki monen työhyvinvointia, mutta sitä toivottaisiin enemmän samoin kuin yksilötyönohjausta. Työpariohjauksesta toivottiin työparityöskentelykoulutusta. Osa haastateltavista toi esille tarpeen purkaa asiakastilanteita akuutisti esimiehelle, johon auttaisi esimiehen päivistysvastuu, jota ei tällä hetkellä ole. Haastattelussa tuli esille, että kaikkia resursseja ei aina käytetä, vaikka tarvetta olisi. Tällä tarkoitetaan työntekijöiden, kuten sairaanhoitajan ja talouden sosiaaliohjaajan parempaa hyödyntämistä asiakasperheiden kanssa. Osalla haastateltavista nousi huoli sisäilmasta ja sisäilmaongelmien ratkaisujen hitaasta etenemisestä. Tämän todettiin vaikuttavan heikentävästi työhyvinvointiin.

”Työparityönohjausta pitäis olla enemmän. Et sitä pitäis voida saada useammin, koska meidän asiakkaat on vaativimpia ku aiemmin, niin tollanen ryhmätyönohjaus ei oo riittävä.” (H4)

”Sisäilma meidän työpaikalla on hirveen huono. Ja huolimatta siitä, että mitä on tehty, nii ei saatu tehtyä mitää. Sisäilmaongelmat on kuitenkin sellasia, mitkä aiheuttaa kaikenlaisia ongelmia. Vie sitä työssä jaksamista ja aiheuttaa väsymystä ja sairastelua.” (H5)

Työpaikalla tapahtuneet muutokset ovat liittyneet kaikkien haastateltavien mukaan suuremmalta osin henkilöstövaihdoksiin ja organisaatiojohdon vaihdoksiin. Nämä muutokset haastateltavat ovat kokeneet positiivisena asiana.

”Mun mielestä se, miten esimies toimii ryhmän kanssa, niin se ryhmä näyttää siltä. Niin tota... mun mielestä se on ollu semmonen positiivinen muutos.” (H1)

”Katso asioita eri vinkkelistä, kun tulee uusia työntekijöitä, hyvä asia siksi. Uudet ihmiset ja uusi veri on hyvä asia, ei ole silleen, että täällä aina tehty näin. Pystyy itse kyseenalaistamaan omia toimintatapojaan.” (H2)

”Joo... jotenki... koska niinku, esimiesten ote on inhimillisempi ja semmonen, ei niinkään asialähtöinen vaan niinku osataan tätä henkilöstöpuolta, ikään kuin johtamisessa huomioidaan ei vaan pelkkää asiaa. Sillä on ihan valtava vaikutus.” (H4)

”Ja sit on muuttunut, että aiemmin on puhuttu paljon et tehdään työparityöskentelyä, mutta tän vuoden puolella aikana oikeestaan, että me tehdään ensisijaisesti yksin ja työpari otetaan sitten vasta, kun niinku mukaan, jos tuntuu ettei voi mennä yksin. Se voi olla fyysinen syy, että on fyysinen uhka sit voi

olla semmonen, että pitää olla toinen esimerkiksi kirjaamassa, kun tulee niin paljon asioita tai sitten todentamassa, kuka on sanonut mitä on sanonut. Siinä on hurja vastuu muistaa kaikki asiat, ja vaikka muistais kaikki asiat, niin se voi omassa päässä muuttua erilaiseks.” (H3)

6.3 Yhteisen työn tekeminen

Kaikki haastateltavat kokivat suurimmaksi osaksi työilmapiirin työpaikalla hyväksi. Työilmapiiriin vaikuttaa haastateltavien mukaan se, kuinka hyvin tuntee työkaverin ja kuinka hyvin tämän mielentiloja osaa lukea. Yksi haastateltavista koki, että työpaikalla työtaakka ei ja-kaannu tasaisesti kaikkien kanssa, joka aiheuttaa kränää.

”Enemmän semmosen yhdessä tekemisen henki ja meininki.” (H5)

”Meidän pitäis saada jostain sellainen me-henki. Jollain lailla saada niinku tietynlainen tsemppi ja asenne tähän työhön, et tehdään ilolla tätä työtä. Suorat asiakastyön luvut on vähän niinku me tehtiin se, mutta jotain mutta pitäis saada, että tää on meidän yhteistä työtä.” (H3)

Kehitettävistä asioista työpaikalla yksi haastateltavista toi esille sen, että työyhteisöön vaikuttaa yhteinen asenne ja se, tullaanko töihin työskentelemään yhdessä vai tekemään vain omaa työtä. Osa haastateltavista toi esille palkkauksen ja siihen vaikuttavat tekijät. Työn koettiin olevan haastavaa ja muuttuvan jatkuvasti, jolloin palkan täytyisi vastata työnkuva.

”Jos ei yritä ja rakasta tätä työtä, niin tätä ei jaksakaan tehdä.” (H3)

”Tietenkin työsuhde-edut eli palkkaus, jotka lisää oikeudenmukaisuuden kokemusta ja ehkä sitte sitä, että millä palkalla ollaan tekemässä minkälaista työtä, niin vaikuttaa siihen työssä jaksamiseen ja työssä viihtymiseen.” (H5)

”Palkkaus on asia, joka vaikuttaa. Pitäisi olla paljon korkeampi, sillä työnkuva on vaativa.” (H4)

Kaikki haastateltavat kokivat pääasiassa saavansa arvostusta työpaikallaan ja toivoivat, että muiden työntekijöiden osaamista arvostettaisiin entistä enemmän. Arvostusta haastateltavat kokevat saavansa työparilta, esimieheltä, linjaorganisaatiolta ja sosiaalityöstä. Arvostus näkyy heidän mukaansa palautteissa, työskentelyssä ja esimerkiksi silloin, kun kokeneemalta työntekijältä tullaan kysymään mielipidettä asiakasasioissa.

”Mä tuun tänne niin mä tiedän, että nää kaikki tukevat. En kaadu, en kompastu. Se on hyvä tunne. Ja käytännössä myös tieto.” (H1)

”Me ollaan puhuttu semmosen positiivisen palautteen antamisesta, niin mun mielestä se on semmosta arvostusta.” (H1)

”Enemmän haluaisin et olis sitä, että arvostettais toisten osaamista. Meillä on niin paljon fiksuutta täällä. Jonkun verran koen, vois puolin ja toisin olla enemmänkin.” (H2)

Osa haastateltavista toivoisi työpaikalla olevan enemmän vapaamuotoisempaa keskustelua työyhteisön jäsenten kanssa, joka ei liittyisi työhön. Yksi haastateltava totesi syvällisen henkilökohtaisen tuntemisen vaikuttavan työyhteisön työhyvinvointiin ja siihen, että toisen henkilökohtainen tunteminen auttaa yhteistä työskentelyä. Yhdessä tekeminen auttaisi työyhteisöä innokkaammin kehittämään työtä yhdessä eteenpäin.

”Just sellasta yhteistä tekemistä, yhteistä myös työn tekemistä yhdessä. Kehittää tätä työtä yhdessä työyhteisönä, että kaikki oikeesti osallistuu. Se parantaa meidän yhteistyötaitoja, auttaisi meitä tuntemaan toisiamme, kehittäisi tätä työtä ja ehkä innostais niitä, jotka ei oo innostuneita ja auttaisi niitä, jotka on liian innostuneita.”(H3)

Haastateltavista yksi toi esille, että työpaikalla olisi hyvä järjestää säännöllisin väliajoin arvoista, kulttuurista ja eri tavoista tietävien tahojen kanssa yhteisiä tilaisuuksia, jotta työntekijöille selkenisi paremmin eri taustasta tulevien asiakkaiden tavat, arvot ja kulttuuri. Haastateltava toi esille, että tämä voisi koskea myös yhteistyökumppaneita, jolloin heidän käyntinsä toisivat kirkkautta asioihin. Oma osaaminen kasvaisi ja asiakkaille olisi helpompi tarjota näitä palveluja.

6.4 Johtamisen tärkeys

Osa haastateltavista toi esiin vastaavan ohjaajan olevan uusi työyhteisössä ja tulleen nykyiseen pestiinsä vuoden alussa. Kaikki haastateltavat kokivat vastaavan ohjaajan tukevan hyvin heidän työhyvinvointiaan. Vastaavan ohjaajan koettiin olevan luotettava ja luottamuksen olevan molemminpuolista, jota kuvattiin kaksisuuntaiseksi tieksi. Yksi haastateltavista koki työhyvinvointia lisäävänä tekijänä sen, että vastaava ohjaaja on huumorintajuinen. Kaikki haastateltavat kokivat keskustelun olevan helppoa ja sitä on saatavilla hyvin.

”On sellanen kuunteleva, ymmärtävä, lämmin ihminen.” (H1)

”Osottaa luottavansa, osottaa sun nimenomaan yksilönä olevana tarpeellinen.” (H3)

Haastateltava toi esiin, että vastaava ohjaaja on kaikille samalla lailla käytettävissä. Osa haastateltavista kertoi, että vastaava ohjaaja tulee usein työhuoneeseen keskustelemaan ja kyselemään työntekijöiltä kuulumisia. Osa haastateltavista toi esiin vastaavan ohjaajan osoittavan oikeudenmukaisuutta, ymmärrystä ja kiinnostusta työyhteisön jäseniä kohtaan. Toisaalta yksi haastateltavista toivoi vastaavalta ohjaajalta tiukkuutta ja tarkkuutta tietyissä kaavamaisissa keskusteluissa kuten esimerkiksi tiimikokouksissa. Vastaavalta ohjaajalta toivottiin järjestävän enemmän yhteistä tekemistä työyhteisölle sekä yhdessä että eri kokoonpanoissa, jotta työyhteisö tutustuisi toisiinsa paremmin.

”Et tämmöset pienet asiat hitsaa kans sit, et hei ihanaa meitä arvostetaan, meistä välitetään. Et hän arvostaa mun mielestä tosi hyvin tätä porukkaa.”
(H4)

”Vaan niiku hän luo semmosta ilmapiiriä, että kaikki on ihmisiä. Kaikki voi erehtyä ja tehdä väärin. Et ei tarvi olla mikään yli-ihminen, mikä on mun mielestä hyvä asia.” (H4)

Vastaavan ohjaajan koettiin pitävän työyhteisön puolia ylemmille tahoille esimerkiksi perustelemalla heille, miksi työyhteisön on tärkeää saada yhteistä keskusteluaikaa. Huumorintaju koettiin myös työyhteisötasolla työhyvinvointia tukevaksi asiaksi.

6.5 Työhyvinvointia tukevat ja kuormittavat tekijät

Haastateltavilta tuli jokaiselta eri vastaus siihen, mitkä asiat kuormittavat työssä. Kuormittavina asioina haastateltavat toivat esiin työparityöskentelyn ja työparin pidempiaikaisen poissaolon, liiallisen työmäärän, kiireen ja asiakaskunnan muuttumisen.

Työparityöskentelyn haasteena koettiin olevan työtapojen erilaisuus, joka korostuu erityisesti silloin, jos työparin kanssa lähtökohdat työskentelylle eivät ole samanlaiset. Tällöin joutuu tekemään enemmän töitä ja pohtimaan työskentelyn eri vaiheita jatkuvasti työskentelyn aikana. Työparin pidempiaikainen poissaolo koettiin kuormittavana tekijänä, sillä silloin vastuunjako työskentelyn eri vaiheista on itsellä.

”Niin siinä sen työpariuden vahvuus ja niinku haaste on, onko se toimiva vai ei.” (H1)

Liiallisen työmäärän ja kiireen koettiin aiheuttavan kuormitusta, sillä työtä on haalittu liikaa eikä ole osattu rajata omien voimavarojen riittävyttä. Haastattelussa tuli kuitenkin ilmi, että työmäärään pystyy vaikuttamaan kertomalla esimiehelle asiakasperheiden jaossa, että nykyinen asiakastilanne on liian suuri, eikä työntekijä pysty ottamaan lisää asiakasperheitä kiireen keskellä.

Lastensuojelun asiakaskunnan muuttuminen entistä haastavimmaksi ja vaativammaksi kuormittaa osaa haastateltavista samoin kuin välillä kohtuuttomat tavoitteet, joihin ei asiakasperheen jaksamisen vuoksi pystytä. Resurssien puute vaikeiden ja terapeuttista apua tarvitsevien asiakkaiden kanssa kuormittaa työhyvinvointia ja tällöin koetaan työskentelyn perheen kanssa ylläpitävän asiakasperheen huonoa tilannetta. Yksi haastateltava koki, että substanssiosaamisen puolesta on välillä täysin riittämätön koulutus.

Työhyvinvointia tukevissa asioissa oli kuormittavien asioiden tavoin työn rajaaminen ja työpari. Tukevina asioina kaikki haastateltavat toivat esille hyvän suhteen esimieheen, säännöt, realiteeteissa olemisen ja oman kalenterin suunnittelemisen. Työn rajaamisen koettiin edistävän työhyvinvointia ja omaa hyvinvointia. Työn rajaaminen auttaa pitämään työmäärän hallinnassa ja tasapainoisena. Työparin koettiin olevan monessa asiassa ainoa henkilö, johon voi luottaa, sillä esimiehet eivät usein näe mitä työkentällä tapahtuu.

Realiteeteissa oleminen nousi esille, sillä oman henkilökohtaisen elämän, työn ja työkavereiden sekä asiakkaiden elämä on erillinen omasta elämästä, jolloin asioita katsoo ulkopuolisena. Tämä laskee myötätuntopuupumusta työskennellessä ja sitä mukaa vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin.

Työn sisältöön vaikuttamisessa tuli esille oman työn suunnitteleminen, joka on myös työhyvinvointia tukevissa asioissa. Oman työn suunnitteleminen tekee työstä joustavampaa ja antaa vapaammat kädet tehdä työtä paikasta ja ajasta riippumatta. Työpaikalla on mahdollistettu etätöiden tekeminen. Menetelmien vapaata käyttöä omalla persoonalla, asiakasperheen tavoitteiden ja tarpeiden mukaan, pidettiin tärkeänä asiakastyön kannalta. Menetelmäosaamisessa omien vahvuuksien käyttämisen koettiin auttavan työssä jaksamisessa.

”Se tapa tehdä työtä, työajan suunnittelu, se missä mä teen kirjallisia töitä mä voin päättää, sen missä mä teen suunnittelutyötä voin itse päättää yhdessä työparin kanssa.” (H3)

”Ja ehkä sitte tavallaan se menetelmäosaaminen, että kaikki saa päättää mitä menetelmiä käytetään. Ja tavallaan luotetaan siihen, että osataan valita ne oikeet työmenetelmät ja käyttää niitä.” (H5)

7 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettiset kysymykset

Kuulan (2006,58-60) mukaan tutkimuseettisillä normeilla ohjataan tutkimuksen tekoa sekä ilmaistaan arvoja, joihin toivotaan ja uskotaan tutkijoiden sitoutuvan. Normeihin sisältyy luotamuksellisuuden turvaamisen periaate eli tutkittavia koskevat asiat. Ihmisarvon suojelua koskevat normit sekä luotettavuutta koskevat normit määrittävät aineiston hankintaa ja tutkimusaineistoja. Aineiston hankinnassa ihmisarvojen suojelua koskevat normit määrittävät sitä, kuinka tutkittavat kohdataan, kuinka heihin suhtaudutaan ja kuinka heitä koskevia tietoja käsitellään. Ihmisarvon kunnioittaminen on yhteinen lähtökohta eettisesti kestäville tutkimustavoille.

Opinnäytetyötä aloittaessa ja sen aikana on hyvä olla tietoinen siitä, minkälaisia eettisiä periaatteita tulee ottaa huomioon aineiston keruussa ja aineiston analyysissa. Opinnäytetyön tekijällä on oltava tieto siitä, kuinka kussakin opinnäytetyön vaiheessa työskennellessään huomioi eettiset periaatteet. Aineistojen hankinnassa, käytössä sekä säilytyksessä minun tuli ottaa huomioon opinnäytetyön organisaatio ja kohderyhmä. Ennen haastattelun alkua minun tuli ilmaista selvästi ja suoraan haastateltavalle se, kuinka aineistoa tulnaisiin käyttämään. Haastateltaville painotin haastattelun alussa, että haastateltavan henkilöllisyys pysyy salassa eikä häntä voi tunnistaa aineistosta. Suostumuslomakkeessa (Liite 2), jonka haastateltavat saivat ennen haastattelua, ilmoitettiin tutkimuksen aineiston käytön luotettavuudesta.

Opinnäytetyö tuli ajankohtaiseksi keväällä 2018, kun aloitin sosionomiopintojeni viimeisen työharjoittelun. Aihealueeksi olin etukäteen valinnut henkilöstön ja aihe tarkentui keskustellessani yksikön vastaavan ohjaajan kanssa heidän tarpeestaan opinnäytetyön aiheelle. Työelämässä työhyvinvointi on tärkeä osa työskentelyä ja varsinkin sosiaalialalla se on puhuttanut paljon. Aihe on tästä syystä ajankohtainen ja sitä myötä lisää tutkimuksen uskottavuutta.

Alustin opinnäytetyötä kehittämällä työharjoittelujaksooni kuuluneen kehittämistehtävän, jonka ideaksi valikoin työparityöskentelyn. Laadin koko työyhteisölle nettikyselyn, jossa oli suljettuja ja avoimia kysymyksiä heidän työparityöskentelystään. Kysely oli hyvää harjoittelua opinnäytetyön haastattelurunkoa ja tulevia yksilöhaastatteluita ajatellen.

Työyhteisöä informoitiin tulevasta opinnäytetyöstä jo alkukevästä, jolloin työharjoittelu yhteisessä yksikössä alkoi ja heille kerrottiin, että se tulisi liittymään työntekijöihin. Työyhteisölle ilmoitettiin tutkimuslupahakemuksen vireille laitosta sekä heille lähetettiin opinnäytetyötä koske tiedote. Tutkimuslupahakemuksen lähettämisen jälkeen työyhteisö sai samanlaisen sähköpostin, jossa heille kerrottiin opinnäytetyöhön haastateltavien työntekijöiden määrä sekä pyydettiin halukkaita olemaan yhteydessä opinnäytetyöntekijään. Opinnäytetyön haastatteluajoja varatessa ja yksilöhaastatteluita tehdessäni pyrin olemaan avoin ja joustava haastateltavia kohtaan, joka onnistui hyvin. Tutkimuksesta annettava informaatio on monessa

mielessä tärkeä. Se saattaa ratkaista ihmisten halukkuuden osallistua tutkimukseen sekä ratkaista tunnisteellisen aineiston kohtalon (Kuula 2006, 101) Tutkimuslupa tuli parissa viikossa, kesäkuun puolessa välissä. Yksilöhaastattelut tehtiin kesä- ja heinäkuun aikana.

Opinnäytetyön aiheen varmistuttua päätin lähestyä työhyvinvointia Rauramon (2008) Työhyvinvoinnin portaat -mallin avulla, jonka viiden askeleen avulla voisin selvittää yksikön työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnin eri osa-alueista. Näiden askelien avulla hahmottelin haastattelukysymysrungon (Liite 2).

8 Pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Vantaan lännen tehostetun perhetyön kokemuksia työhyvinvoinnista. Tarkoituksena oli myös kuvata heidän työhyvinvointiaan tukevia ja kuormittavia tekijöitä. Haastatteluista saatujen tulosten avulla oli myös tarkoitus tuottaa työyhteisölle tietoa heidän työhyvinvoinnistaan, jotta he voisivat jatkossa kehittää työhyvinvointiaan työyhteisönä.

Kun tarkastellaan tutkimuskysymystä ja työhyvinvoinnin teoriapohjaa, jonka perusteella aineistoa on lähdetty kartoittamaan, voidaan sanoa, että sosiaaliohjaajien kokemukset työhyvinvoinnista ovat hyvin samankaltaisia kuin aihetta käsittelevässä aineistossa. Työhyvinvoinnin portaiden eri askeleiden tekijät näkyivät selkeästi haastateltavien vastauksissa ja tuloksissa.

Työhyvinvointiin vaikuttaa yksilöllisesti ja yhteisöllisesti monet eri tekijät. Toiselle työhyvinvointia kuormittavat asiat eivät kuormita kaikkia. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat moninaisia, mutta haastateltuani viittä sosiaaliohjaajaa, löytyi heidän vastauksistaan samoja piirteitä. Tuloksissa tuli esille, että työhyvinvointia tukevat tekijät saattoivat olla myös kuormittavia tekijöitä. Parhaimmillaan nämä tekijät tukivat työhyvinvointia ja autoivat kehittymään työntekijänä, mutta kuormittaessaan ne vaikuttivat negatiivisesti työhyvinvointiin ja työskentelemiseen.

Haastatteluita litteroidessa ja tuloksia kirjoittaessani huomasin haastateltavien vastauksista nousevan esille kolme työhyvinvointiin selkeästi vaikuttavaa tekijää. Näitä olivat vastaava ohjaaja, oman työn suunnitteleminen ja työyhteisön vapaamuotoisemman yhteisen ajan puute. Nämä kolme tekijää toistuivat haastateltavien vastauksissa useamman kerran ja jäivät myös haastatteluista minulle parhaiten mieleen, joten koin niiden esille tuomisen tärkeäksi.

Tuloksissa vastaavan ohjaajan koettiin tukevan haastateltavien työhyvinvointia yksilö- ja työyhteisötasolla eri tavoin. Näitä tapoja olivat esimerkiksi vastaavan ohjaajan osoittama luottamus ja keskusteluhetkien saatavuus työntekijöille. Haastatteluissa ei tullut esille vastaavan ohjaajan kuormittavan heidän työhyvinvointiaan. Haastatteluissa tuli kehittämisehdotuksena esille, että vastaavalta ohjaajalta toivottaisiin työyhteisön vapaamuotoisemman ajan järjestämistä.

Kaikki haastateltavat toivat esille, että oman työn suunnitteleminen on työhyvinvointia tukeva tekijä. Oman työn suunnitteleminen kalenteriin sopivaksi ja mahdollisuus etätöihin tulivat esille. Asiakasperheiden kanssa käytettävien menetelmien käyttäminen oman osaamisen ja asiakasperheen tarpeiden mukaan koettiin tukevan työhyvinvointia.

Osa haastateltavista koki, että työkavereiden syvempi tunteminen auttaisi työyhteisöä sekä työskentelemistä yhdessä työpareina. Työyhteisössä yhteistä aikaa vietetään usein kokousten merkeissä eikä vapaamuotoisempina tapahtumina toisiinsa tutustuen. Tätä ei koettu työhyvinvointia kuormittavana tekijänä, mutta työyhteisön vapaamuotoisen yhteisen ajan lisääminen tukisi työhyvinvointia. Kehitysehdotuksena työyhteisölle on viettää yhdessä vapaamuotoisempaa aikaa, jotta työntekijät tutustuisivat toisiinsa paremmin. Resursseja tähän ei aina ole, mutta olisi tärkeää suunnitella esimerkiksi kehittämisspäivien ohjelma siten, että se tukisi parhaiten työyhteisön tarpeita.

Koen saaneeni tarpeeksi tietoa viideltä haastateltavalta, mutta jälkikäteen mietittynä olisi ollut myös mielenkiintoista tehdä opinnäytetyöstä määrällinen ja haastatella kyselyn avulla mahdollisimman montaa työntekijää. Syynä tähän on ehkä sekin, että yksikössä on tapahtunut muutoksia viimeisten vuosien aikana ja joukossa on niin konkareita kuin alalla juuri aloittaneita työntekijöitä. Haastateltavista suurin osa on työskennellyt sosiaaliohjaajana ja sosiaalialalla monia vuosia.

Tuloksissa on havaittavissa, että haastateltavien vastaukset kysymyksiin ovat hyvin positiivisia. Lastensuojelun työntekijöiden kuormittuminen on ollut negatiivisessa valossa esillä paljon, mutta tuloksissa tämä ei näy. Tähän saattaa vaikuttaa se, että haastatteluun valikoitui sosiaaliohjaajia heidän oman ilmoituksen perusteella. Tällöin tuloksiin on saattanut vaikuttaa heidän positiivinen suhtautuminen työhyvinvointiin tai se, että suurimmalla osalla haastateltavista on pitkä työkokemus sosiaalialalta ja tehostetusta perhetyöstä. Pitkä työkokemus alalta voi vaikuttaa siihen, että työntekijä osaa tunnistaa omaa työhyvinvointiaan tukevia ja kuormittavia tekijöitä ja tällä tavoin työntekijällä on keinoja oman työhyvinvointinsa tukemiseen.

Jo ensimmäisten haastatteluiden jälkeen huomasin, että haastattelurungon alkupäässä kysyttyjen kysymysten vastauksissa haastateltavat toivat esiin asioita, joista oli haastattelurungon loppuosassa omat kysymyksensä. Näitä olivat esimerkiksi palaute, arvostus ja työn sisältöön vaikuttaminen. Haastateltavien tuomia asioita ei voi etukäteen tietää ja vastauksista huolimatta, loppuosan kysymyksien vastaukset olivat erilaisia kuin mitä haastateltavat olivat aiemmin kertoneet.

Valmistuvana sosionomina koin opinnäytetyön tekemisen erittäin hyödylliseksi itselleni, sillä sain haastatteluiden avulla tietoa työhyvinvointiani tukevia tekijöitä ja tietoa siitä, mitkä tekijät kuormittavat työssä. Nämä tekijät ovat toki yksilöllisiä, mutta sosiaalialalla kiire ja asiakasryhmien muuttuminen ovat kasvava ilmiö, joka tulee näkymään myös työkentällä, jossa tulen tulevaisuudessa työskentelemään.

Lähteet

Painetut

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010: Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Tallinna: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Tammi.

Järvinen, R., Lankinen, A., Taajamo, T., Veistilä, M. & Virolainen, A. 2007. Perheen parhaaksi. Perhetyön arkea. Helsinki: Edita.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Vastapaino.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa - työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino.

Niiranen, V. & Seppänen-Järvelä, R. & Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Reijonen, M. (toim.) 2005. Voimaa perhetyöhön. Arjen tuki ja ammatilliset verkostot. Keuruu: PS-kustannus.

Rönkkö, L. & Rytönen T. 2010. Monisäikeinen perhetyö. Helsinki: WSOYpro.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. TAMMI.

Vilen M., Seppänen P., Tapio N. & Toivanen R. (toim.) 2014. Kohtaamisia lapsiperheissä. Menetelmiä perhetyöhön. Vantaa: Kirjapaja.

Sähköiset

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014

Alatalo, M., Lappi, K. & Karkkulainen, M. 2012. Lapsikeskeinen suojeleminen ja perheen toimijuiden tukeminen lastensuojelun perhetyössä ja perhekuntoutuksessa. Kohti monitoimijaista, yhteistä perhetyötä. Työpäpaperi 21/2017. Pdf-dokumentti. Viitattu 7.9.2018. Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134616/URN_ISBN_978-952-302-859-3.pdf?sequence=1

Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino. Viitattu 13.8.2018. [Http://www.laurea.finna.fi](http://www.laurea.finna.fi), Nelli-portaali, Ellibs.

Kuviot

Kuvio 1 Työhyvinvoinnin portaat Rauramon (2008) mukaan.....	11
Kuvio 2 Aineiston pohjalta syntyneet ylä- ja alaluokat	19

Liitteet

Liite 1: Suostumuslomake	35
Liite 2: Haastattelurunko.....	36
Liite 3: Tutkimuslupa.....	37

Liite 1: Suostumuslomake

TUTKIMUS SOSIAALIOHJAAJIEN KOKEMUKSISTA TYÖHYVINVOINNISTA

Opiskelen Laurean ammattikorkeakoulussa sosionomiksi. Olen tekemässä opinnäytetyötä, jonka aiheena on sosiaaliohjaajien kokemukset työhyvinvoinnista työskentelemässäsi Vantaan lännen tehostetun perhetyön yksikössä.

Opinnäytetyön suunnitelma on hyväksytty Laurean ammattikorkeakoulussa 23.5.2018 sekä Vantaan lännen tehostetun perhetyön yksikön vastaavan ohjaajan Riitta Piekkalan toimesta.

Haastattelu tulee kestämään noin tunnista puoleentoista tuntiin. Haastattelu nauhoitetaan ja puretaan tekstiksi tutkijan tulosten analysointia varten. Käsittelen tutkimuksessa saatuja tietoja luottamuksellisesti. Tutkimustuloksia purkaessani käytän haastateltavista termejä henkilö A, B, C..., jotta kenenkään vastauksia ei voida liittää tiettyyn henkilöön. Tutkimuksessa ei ole tunnistettavissa vastaajaa lopullisessa työssä. Näin ollen toivon, että haastateltava vastaisi mahdollisimman rehellisesti tutkimuksessa oleviin kysymyksiin.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Tutkimukseen tullaan haastattelemaan viittä työntekijää.

Kiitos etukäteen yhteistyöstä

Nita Aljasalo
Sosionomiopiskelija

Olen lukenut yllä olevat tiedot ja suostun haastateltavaksi tutkimukseen.

Paikka ja aika

Haastateltavan allekirjoitus ja nimenselvennys

Liite 2: Haastattelurunko

Perustiedot

Ikäsi? 25-35v __, 36-45v __, 46-55v __, yli 56v __

Kuinka kauan olet työskennellyt sosiaaalialalla? 0-3 vuotta __, 4-10 vuotta __, 11-20 vuotta __, yli 21 vuotta __

Kuinka kauan olet työskennellyt tehostetussa perhetyössä? 0-3 vuotta __, 4-10 vuotta __, yli 10 vuotta __

Mikä on koulutustaustasi? perustaso __, alempi korkeakoulu __, ylempi korkeakoulu __, muu, mikä? __

Työ ja vapaa-aika

- Millä lailla tuet omaa työhyvinvointiasi vapaa-ajalla?
- Kuinka palaudut työstäsi?

Työturvallisuus

- Millaisia työhyvinvointia edistäviä tekijöitä työpaikallasi on?
- Mitä työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä pitäisi kehittää työpaikallasi?
- Onko työpaikallasi tapahtunut viime aikoina muutoksia?
- Miten muutokset ovat vaikuttaneet sinuun ja millä keinoilla muutoksia on tuettu työpaikallasi?

Työyhteisö

- Kuvaile millainen työilmapiiri työyhteisössäsi on?
- Mitkä asiat työyhteisössä vaikuttavat työhyvinvointiisi?
- Koetko saavasi arvostusta työyhteisössäsi?
- Millaisia asioita työhyvinvoinnissa pitäisi kehittää työyhteisötasolla?

Johtaminen

- Millä tavalla vastaava ohjaaja tukee työhyvinvointiasi?
- Millä tavalla vastaava ohjaaja tukee työhyvinvointia työyhteisössä?

Työtaidot ja työn sisältö

- Mitkä asiat kuormittavat työhyvinvointiasi?
- Mitkä asiat tukevat työhyvinvointiasi?
- Koetko saavasi arvostusta työpaikallasi?
- Millä tavalla saat itse vaikuttaa työsi sisältöön?
- Saatko palautetta työstäsi? Keneltä ja millä tavalla?

Muuta?

Liite 3: Tutkimuslupa



Vantaa

Viranhaltijapäätös

§ 47/2018

sivu 2 (1)

11.06.2018

VD/5096/13.00.00/2018

Sosiaali- ja terveystoimi / perhepalvelut
Perhepalvelujen johtaja Cantell-Forsbom Anna

Tutkimuslupa/Vantaan lännen tehostetun perhetyön sosiaaliohjaajien kokemuksia työhyvinvoinnista/Aljasalo Nita

Laurean alemman ammattikorkeakoulututkimuksen opinnäytetyössä tarkastellaan Vantaan lännen tehostetun perhetyön sosiaaliohjaajien työhyvinvointia. Tutkimuksen tavoitteena on kuvata tehostetun perhetyön sosiaaliohjaajien työhyvinvointia tukevia ja kuormittavia tekijöitä. Tarkoituksena on tehdä myös näkyväksi tehostetun perhetyön sosiaaliohjaajien työhyvinvointi työyhteisölle ja esimiestasolle mahdollista jatkokäyttöä/jatkosuunnitelmaa varten.

Opinnäytetyö toteutetaan laadullisena tutkimuksena, kun halutaan selvittää työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista. Aineistonkeruu toteutetaan teemoittain tehtynä yksilöhaastatteluna. Vantaan lännen tehostetussa perhetyössä on sosiaaliohjaajia 13, ja heistä haastellaan viittä (5) työntekijää. Aineiston keruu-aika on kesä-syyskuun 2018 aikana ja arvioitu valmistumisaika joulukuussa 2018. Yhteyshenkilönä toimii Vantaan kaupungin puolelta vastaava ohjaaja Riitta Piekkala.

Tutkimussuunnitelma ja sen liiteasiakirjat noudattavat hyvää tutkimustapaa. Tutkija on sitoutunut siihen, ettei käytä saamia tietoja tutkittavien tai hänen läheistensä vahingoksi tai halventamiseksi taikka sellaisten etujen loukkaamiseksi, joiden suojaksi on säädetty salassapitovelvollisuus ja tietosuojasäännöksiä, eikä luovuta kerättyjä tietoja muuhun tarkoitukseen kuin mihin tutkimuslupa on myönnetty. Tutkimuksen tekijä on sitoutunut noudattamaan tutkimuseettisiä periaatteita sekä Vantaan sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla määriteltyjä tutkimuksen toteutusehtoja.

Tutkimuksen valmistuttua tutkimusraportti toimitetaan Vantaan kaupungin kirjaamoon kirjaamo@vantaa.fi. Lisäksi tutkimuksen tulosten esittelystä sovitaan yhteyshenkilön kanssa. Mikäli tutkimuksen valmistumiseen tulee muutoksia, tulee muutoksista ilmoittaa kirjaamoon. kirjaamo@vantaa.fi

Vantaan kaupungin hallintosäännön 2. luvun § 8 kohta 12 mukaan tulosalueen johtaja päättää muistakin tulosalueelle kuuluvista asioista, ellei toisin ole säädetty tai määrätty.

Päätös:

Päätän myöntää tutkimusluvan opinnäytetyötutkimukselle ” Vantaan lännen tehostetun perhetyön sosiaaliohjaajien kokemuksia työhyvinvoinnista”.